



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATORES VALORIZADOS PELA GERAÇÃO DO MILÊNIO

Guilherme Di Paola Kauffmann *

RESUMO

Em face das exigências que o mercado de trabalho vem impondo, das mudanças, e da competitividade que, de alguma forma, acabam influenciando o comportamento dos trabalhadores, surge a necessidade de modernizar os conceitos ligados à gestão de pessoas nas empresas, principalmente naquelas que viabilizam os planos de retenção de talentos. Neste cenário, encontra-se a geração do milênio identificada por pessoas nascidas entre 1980 e 2000, que ingressam no mercado de trabalho, com perspectivas diferentes das gerações passadas, até mesmo relacionadas ao que pensam sobre qualidade de vida no trabalho. Com essa concepção, o objetivo geral deste artigo é identificar quais são os fatores determinantes mais valorizados para se ter qualidade de vida no trabalho segundo a opinião da geração do milênio. Após a identificação dos mesmos, fez-se a comparação com os fatores já conhecidos de qualidade de vida no trabalho segundo a teoria já existente. O presente artigo foi desenvolvido por intermédio de uma pesquisa descritiva e quantitativa, sendo que a coleta de dados também foi efetuada com a utilização de um questionário por amostragem não probabilística. Dentre os oito fatores mais valorizados para se ter qualidade de vida no trabalho, a geração do milênio considera “trabalho e vida” como sendo o fator mais relevante.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Geração do milênio. Mercado de trabalho.

* Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas e *Coaching*, sob orientação da Profa. MSc. Érika Gagliardi.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, vivemos na era da informação e da globalização do mundo dos negócios. No que diz respeito à gestão de pessoas, a preocupação com a instabilidade ambiental e suas constantes mudanças colocaram à prova os antigos modelos de gestão e, por conseguinte, todos os seus paradigmas (FERNANDES, 1996).

Desta maneira, a constante busca, por parte das empresas, de profissionais qualificados e com facilidade para se adaptarem às mais variadas exigências dos cenários atuais, como por exemplo, as mudanças nas competências profissionais e organizacionais, proporciona a essas empresas a retenção de valiosos talentos, que imbuídos de espírito empreendedor e, sendo inovadores por natureza, representam diferenciais para o sucesso da organização (FERNANDES, 1996).

Em relação às novas gerações de profissionais, sabe-se que os indivíduos do século 21, geração Y, também conhecidos como geração da Internet ou do milênio, têm como base de valores morais e princípios de vida mais qualidade de tempo dispensado à família e aos amigos, assim como uma melhor remuneração com menor carga horária de trabalho (LOIOLA, 2009).

Entende-se, também, que esta geração é acelerada, inquieta, se dedica menos ao trabalho, busca mais remuneração e benefícios, utiliza mais tecnologia, apresenta mais velocidade de resposta e ação, devido à globalização e ao uso constante da Internet, sendo também mais crítica e exigente (LOIOLA, 2009).

Do ponto de vista social, procura-se esclarecer os aspectos motivacionais de acordo com determinados fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho (QVT), identificando os mais relevantes para a geração do milênio. Sob a ótica acadêmica, esta pesquisa contribuirá para esclarecer alguns conceitos de realização profissional e bem-estar pessoal que são valorizados pela geração do milênio. Além disso, possibilita uma discussão acerca do papel das empresas na busca dessas metas motivacionais para um melhor desenvolvimento profissional neste momento de crise e inovação do mercado de trabalho.

Surge, então, um questionamento nesse contexto: quais os fatores mais valorizados para a Qualidade de Vida no Trabalho segundo a opinião da geração do milênio?

Como objetivo geral, pretende-se avaliar os fatores de QVT mais valorizados pela geração do milênio.

Em relação aos objetivos específicos, analisa-se a percepção da geração do milênio referente aos fatores mais relevantes escolhidos, considerando o aspecto “integração social” juntamente com o “uso e desenvolvimento de capacidade”. Como outro objetivo específico, são abordadas as condições escolhidas pela geração do milênio para se obter Qualidade de Vida no trabalho e, por fim, evidenciar como essas motivações poderiam influenciar para que as empresas consigam reter seus talentos.

Assim, o presente artigo foi desenvolvido, utilizando a pesquisa descritiva e quantitativa, sendo que a coleta de dados também foi efetuada por meio de questionário através de uma amostra por conveniência.

Visando ampliar o conhecimento sobre tal assunto e explorar o que de fato a geração do milênio valoriza, foi realizada esta pesquisa, que tem por objetivo verificar, devido às novas exigências da sociedade, tais como conforto e tempo dedicado à família, se a remuneração, no ponto de vista dessa geração do milênio, é mais importante do que as condições de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Geração do milênio

Como já foi mencionado anteriormente, o presente estudo tem por finalidade compreender a real necessidade da geração do milênio pela busca do bem-estar pessoal em relação à qualidade de vida no trabalho, como por exemplo, mais tempo para passar com a família e amigos, emprego estável ou se o que eles buscam seria apenas uma boa remuneração.

Devido às mudanças sociais nos dias de hoje, a competitividade e as exigências que o mercado de trabalho vem mostrando e, que de algum jeito acabam influenciando no comportamento dos profissionais, resultam na necessidade de

atualizar os conceitos relacionados à gestão das pessoas nas organizações, e também nos planos de retenção de talentos. Encontra-se neste contexto, a geração milênio classificada por pessoas nascidas entre 1980 a 2000, que estão ingressando no mercado de trabalho com expectativas diferentes das gerações anteriores, inclusive relacionadas ao que consideram qualidade de vida no trabalho.

Essa geração cresceu em uma década de valorização intensa da infância, com internet, computador e educação mais sofisticada que as antigas gerações. Possuem boa autoestima e não se sujeitam a atividades que não fazem sentido em longo prazo. Sabem trabalhar em rede e lidam com autoridades como se eles fossem um colega de turma (LOIOLA, 2009).

Santos (et al. 2011) determinam ainda que a geração do milênio é a mais individualista se comparada com as anteriores, sempre está fazendo diversas coisas ao mesmo tempo, gostam de ser instigados e de ter oportunidades, e procuram o direito a independência de opinião e ação.

Da mesma maneira, Oliveira (2010) aponta outra característica comum que pode ser encontrada nos profissionais desta geração, o interesse pessoal e de crescimento que está acima dos interesses coletivos. Isso faz com que troquem de emprego facilmente se o mesmo não lhe satisfaz profissionalmente e pessoalmente. Para os integrantes da geração do milênio, trabalhar no que lhes dá prazer é fundamental.

A geração do milênio traz para o mercado de trabalho uma nova cultura e um novo conjunto de padrões comportamentais. Normalmente, são pessoas com atitude e grande capacidade de resolver problemas, pois se desenvolvem bem em espaços criativos (OLIVEIRA, 2010).

Loiola (2009) salienta que uma forte característica dessa geração é a boa conciliação com a diversidade e as diferenças de nacionalidades, sexo e religião e que praticamente não possui interesse pela política e sim para com o meio ambiente.

Por não conhecerem o mundo antes da existência da TV, celular e internet, que são ferramentas utilizadas por eles diariamente, tornando a informação irrestrita e sem limites, a geração do milênio é imensamente influenciada pela tecnologia (OLIVEIRA, 2010).

Dessa forma, torna-se importante o aprofundamento de tal assunto para podermos ter a noção de qual o fator da Qualidade de Vida no Trabalho que é mais valorizado por esta geração.

2.2 Conceitos de qualidade de vida no trabalho (QVT)

Em meados de 1930 e 1940, aconteceu uma rápida conscientização dos trabalhadores e um aumento das mobilizações sindicais que acarretaram a realização de pesquisas que destacavam os componentes que afetam a satisfação dos trabalhadores e sua produtividade. Em 1950, na Inglaterra, a partir dos estudos de Eric Trist e colaboradores do Tavistock Institute, que pretendiam analisar a relação entre indivíduo, trabalho e organização começou a surgir a origem do movimento de qualidade de vida no trabalho. Esses pesquisadores desenvolveram uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele (RODRIGUES, 1991).

Nos anos 70 nos Estados Unidos da América, o termo qualidade de vida no trabalho começou a aparecer devido à preocupação com a competitividade internacional e o enorme sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, focados nos empregados, havendo um resgate da ideia do trabalho como algo enobrecedor, significado e canal para a realização pessoal e alcance de recompensas essenciais e superficiais (RODRIGUES, 1991).

A QVT aparece como esforço no sentido da humanização do trabalho. Realmente, percebe-se que a forma de estruturação do trabalho e das instituições impõe a indispensabilidade de adaptação do indivíduo aos parâmetros organizacionais, sem considerar os seus interesses e desejos. A abordagem da QVT vem, então integrar algumas preferências humanas no desenho e na gestão de sistemas organizacionais, onde destacam-se dois fatores importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho (BARROS; SANTOS, 2005).

Hoje em dia, a qualidade de vida no trabalho busca resgatar a humanização das instituições, conduzindo uma harmonia entre trabalho e lazer, onde resulta em melhor qualidade de vida e procurando o bem-estar do trabalhador

em todos os ambientes que frequenta (CARDOSO, 2000). O aperfeiçoamento das condições de trabalho é capaz de transformar os trabalhadores mais satisfeitos, especialmente quando a QVT atinge suas próprias necessidades, podendo o trabalhador aprimorar a sua capacidade e desempenho.

Em pleno século XXI, para se chegar aos resultados de desempenho coletivo e individual das instituições são necessários valiosos recursos como o ambiente e a qualidade de vida no trabalho, as lideranças e os relacionamentos interpessoais (FISCHER; DUTRA; AMORIM, 2009).

A qualidade de vida no trabalho tem por função trazer satisfação ao trabalhador com o intuito de diminuir o cansaço mental e a carga física demasiada no trabalho, realizando a procura por meios de manter um ambiente de trabalho saudável para as pessoas e assim produzindo uma maior qualidade e crescimento da produtividade (KOPS; SILVA; ROMERO, 2013).

Para Fernandes (1996), a QVT envolve, também, a conciliação dos interesses tanto das organizações quanto dos colaboradores, ou seja, da mesma forma que há uma melhora e satisfação, ocorre um bom desempenho na produtividade.

Perante o exposto, Chiavenato (1999) evidencia que a qualidade de vida no trabalho tem se demonstrado um componente de grande valia nas instituições e está correlacionado diretamente com a expansão do potencial humano, e isto depende da forma que as pessoas se sentem trabalhando na instituição.

Desta forma, uma instituição que se preocupa e tem ações voltadas à qualidade de vida no trabalho de seus trabalhadores propagará confiança aos mesmos, pois são as instituições que se preocupam com a segurança, motivação, satisfação, saúde e o bem-estar de seus funcionários (BORTOLOZO; SANTANA, 2011).

A QVT abrange tanto os aspectos psicológicos como os aspectos físicos do local de trabalho. Encontram-se dois extremos quando se fala em QVT, de um lado o interesse das instituições quanto aos seus resultados na qualidade e produtividade, e do outro a exigência dos trabalhadores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho (CHIAVENATO, 2004).

São elementos de suma importância no estabelecimento da Qualidade de Vida no trabalho o desempenho do cargo, o clima organizacional, o sistema de gestão e principalmente a cultura da empresa. Várias instituições nos dias de hoje

ainda não perceberam a imensa importância de possuir um colaborador esforçado, instintivo, contente e comprometido com a sua função. Se elevarmos a qualidade do trabalho acarretará a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar sua colaboração e usar suas oportunidades. Ao invés de quando se trabalha com uma qualidade inferior, o trabalhador começa a ficar desgostoso, mostra decaída na produtividade, rotatividade e ausência (CHIAVENATO, 2004).

2.3 Modelo de qualidade de vida no trabalho (QVT)

Richard Walton foi o precursor de um modelo de avaliação da QVT, sendo que seu modelo foi idealizado nos Estados Unidos na década de 70. Para a elaboração desse modelo, Walton procurou com pesquisas e entrevistas apontar elementos de dimensão que podem vir a prejudicar o desempenho do trabalhador em seu ambiente de trabalho.

Entre os clássicos modelos de QVT, o modelo de Walton é o que possui o maior número de fatores, esclarecendo com exatidão os indicadores informados por cada fator. Esse modelo ainda é considerado o mais completo mesmo após quase quatro décadas da sua publicação, portanto é o mais utilizado, especialmente por estudiosos da área de recursos humanos e da psicologia organizacional.

Para Walton (1973), a insatisfação com o trabalho é uma dificuldade que atinge a maior parte dos trabalhadores, independentes de sua ocupação. O que vem a ser maléfico tanto para ele quanto para a instituição. Em vista disso os gerentes buscam por meios que venham a reprimir essa insatisfação em todos os níveis da instituição.

No entanto, tal problemática é complicada, sobretudo por conta da dificuldade de separar e distinguir os motivos encarregados por abalar a QVT do trabalhador (WALTON, 1973). Nesse contexto o autor estipula critérios que influenciam a QVT dos trabalhadores, que por sua vez estariam relacionados a oito critérios e cada um com seus indicadores. Os critérios sugeridos por Walton são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na

organização, constitucionalismo, o trabalho e o espaço total de vida e por último a relevância social do trabalho na vida (WALTON, 1973).

Embora na literatura sejam vistas diferentes variedades do modelo de avaliação de QVT de Walton, é importante evidenciar que o mesmo não desenvolveu um instrumento de avaliação, e sim, um modelo teórico. Outros autores em estudos futuros quantificaram tal modelo e o modelo qualitativo deu início aos diferentes instrumentos presentes na literatura. A tradução clássica do modelo de Walton, entre as mais utilizadas no idioma português, é da autoria de Fernandes (1996). O referido autor divide os critérios de Walton em subcritérios como podemos ver no quadro 1 abaixo:

Quadro 1 – Critérios e subcritérios do modelo de Walton

Critérios	Subcritérios
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa
	Proporcionalidade entre salários
	Justiça na compensação
	Partilha dos ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável
	Ambiente físico seguro e saudável
	Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia
	Qualidades múltiplas
	Informação sobre o processo total do trabalho
	Autocontrole relativo
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira
	Crescimento pessoal
	Perspectivas de avanço salarial
	Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos
	Igualdade
	Mobilidade
	Relacionamento
	Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador
	Liberdade de expressão
	Direitos trabalhistas
	Tratamento imparcial
	Privacidade pessoal
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho
	Poucas mudanças geográficas
	Tempo para lazer da família
	Estabilidade de horários
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa
	Responsabilidade social da empresa
	Responsabilidade pelos produtos
	Práticas de emprego

Fonte: Fernandes (1996)

Devido à importância desse modelo, existem várias traduções para o mesmo, sendo fácil perceber a expressiva distinção quando comparadas duas

traduções desse modelo. Em razão disso, destaca-se a necessidade da utilização de uma tradução de confiança para favorecer pesquisas empíricas embasadas no referido modelo.

As dimensões sugeridas por Walton são bastante heterogêneas e fazem referência a diversos aspectos de ordem econômica, psicológica, jurídica e política. Entretanto os aspectos fisiológicos e biológicos são pouco examinados, induzindo com que o modelo de Walton, ainda que disponha de um grande número de critérios, seja incompleto.

3 METODOLOGIA

3.1 Participantes

Para embasar o referido estudo, foram pesquisados livros, artigos, publicações e monografias referentes ao tema abordado ou pertinentes ao mesmo, assim como a aplicação de um questionário com uma amostra por conveniência.

Por intermédio do questionário enviado, foram coletadas cem respostas ao total, sendo que oitenta respostas representam os nascidos entre os anos de 1980 e 2000, que são considerados como geração do milênio. Dezoito respostas foram de pessoas acima de quarenta anos, uma resposta de um menor de dezoito anos e um respondente ignorou o questionário.

Para uma maior diversidade de opiniões e legitimidade das respostas, foi enviado aleatoriamente e, portanto, obtivemos respostas de pessoas acima de quarenta anos e menor de dezoito anos que não são considerados parte da geração do milênio.

3.2 Instrumentos de pesquisa

O referido estudo foi desenvolvido utilizando a pesquisa descritiva e quantitativa e apresenta uma amostra por conveniência com análise quantitativa baseada nos dados coletados de um questionário, conforme Apêndice A.

A amostragem não probabilística acidental ou por conveniência consiste em selecionar uma amostra da população que seja acessível. Ou seja, os indivíduos empregados nessa pesquisa são selecionados porque eles estão prontamente

disponíveis, não porque eles foram selecionados por meio de um critério estatístico. Geralmente essa conveniência representa uma maior facilidade operacional e baixo custo de amostragem, porém tem como consequência a incapacidade de fazer afirmações gerais com rigor estatístico sobre a população.

O questionário aplicado é composto por oito fatores considerados relevantes para a QVT de acordo com o modelo de Walton.

Foi solicitado para os respondentes identificar o nível de relevância que cada fator tem na sua percepção para que haja QVT da seguinte forma: 5 – muito relevante; 4 – relevante; 3 - nem com, nem sem relevância; 2 – pouco relevante; e 1 – sem relevância.

3.3 Procedimentos de coleta e análise

O questionário foi aplicado entre os dias 26 e 29 do mês de setembro de 2017 e enviado eletronicamente por meio de um link, por e-mail e redes sociais, sendo aplicado apenas online e a identificação do respondente não foi requisitada.

Após a aplicação do questionário, as informações foram analisadas estatisticamente em tabelas para avaliação dos resultados, de acordo com o Apêndice B.

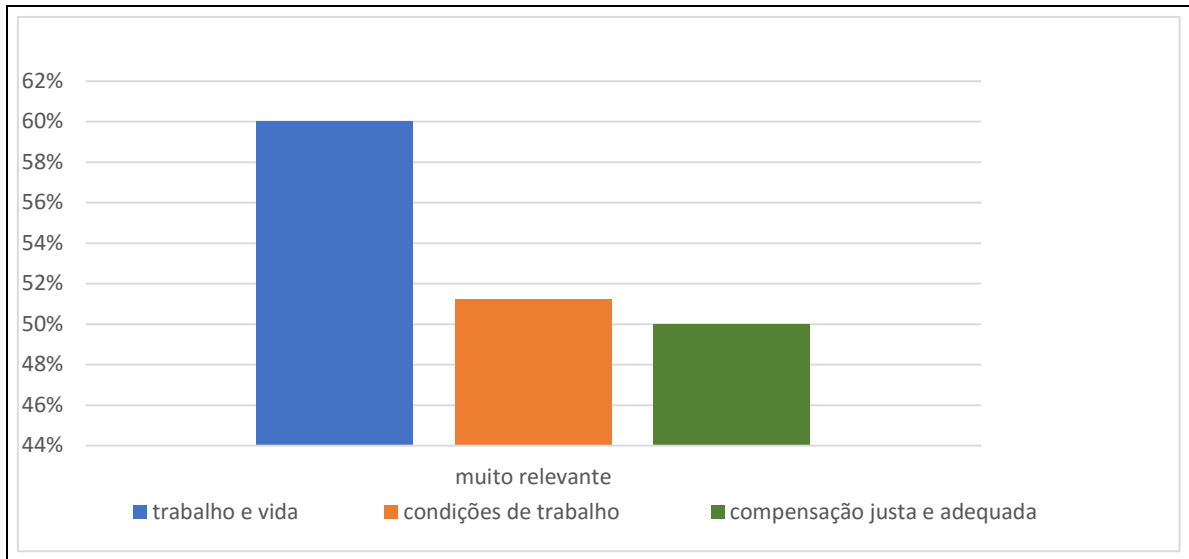
Os dados da pesquisa, após aplicação do questionário, revelaram os resultados que serão abordados em seguida.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir do questionário realizado, tendo como base os oito fatores e dimensões de Walton (1973), focando nas respostas dos integrantes da geração do milênio, observam-se os resultados contidos no Apêndice B.

Analisando estes resultados, conforme percepção da geração do milênio foi possível constatar que 60% dos respondentes optaram como fator muito relevante o “trabalho e vida”. Sendo seguido como segundo fator mais escolhido, com 51,25%, “condições de trabalho” e 50% dos pesquisados escolheram “compensação justa e adequada” como o terceiro fator muito relevante para a geração do milênio, conforme representado no gráfico 1 a seguir:

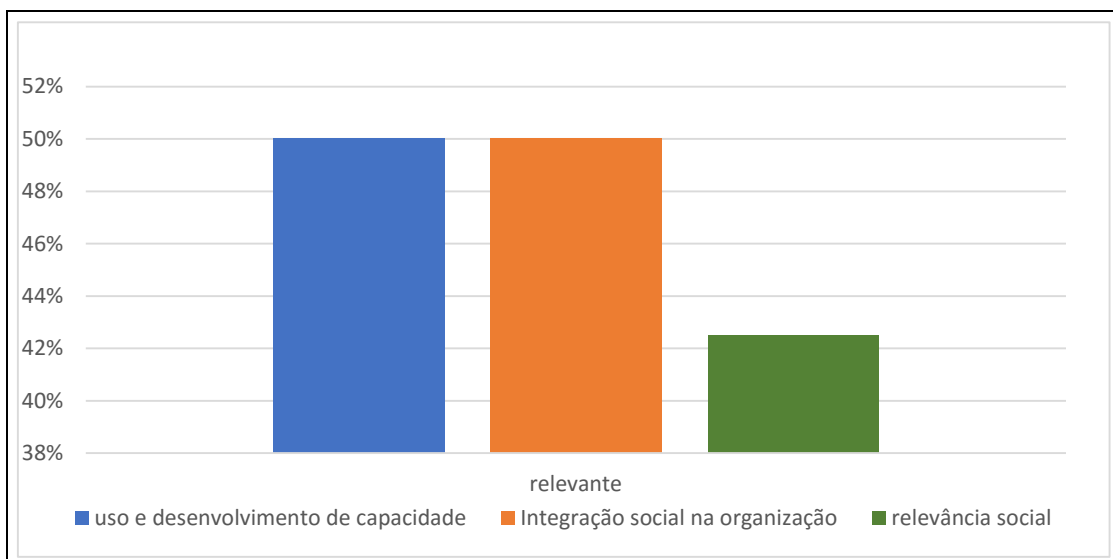
Gráfico 1 – Nível de muita relevância dos fatores de Walton para a geração do milênio



Fonte – Produzido pelo autor do artigo com os dados coletados em questionário

Os fatores que os respondentes avaliam como sendo relevantes foram “uso e desenvolvimento de capacidade” e “Integração social na organização”, que obtiveram 50% das respostas, seguido de “relevância social”, com o percentual de 42,5%, representado no gráfico 2 a seguir:

Gráfico 2 – Nível de relevância dos fatores de Walton para a geração do milênio



Fonte – Produzido pelo autor do artigo com os dados coletados em questionário

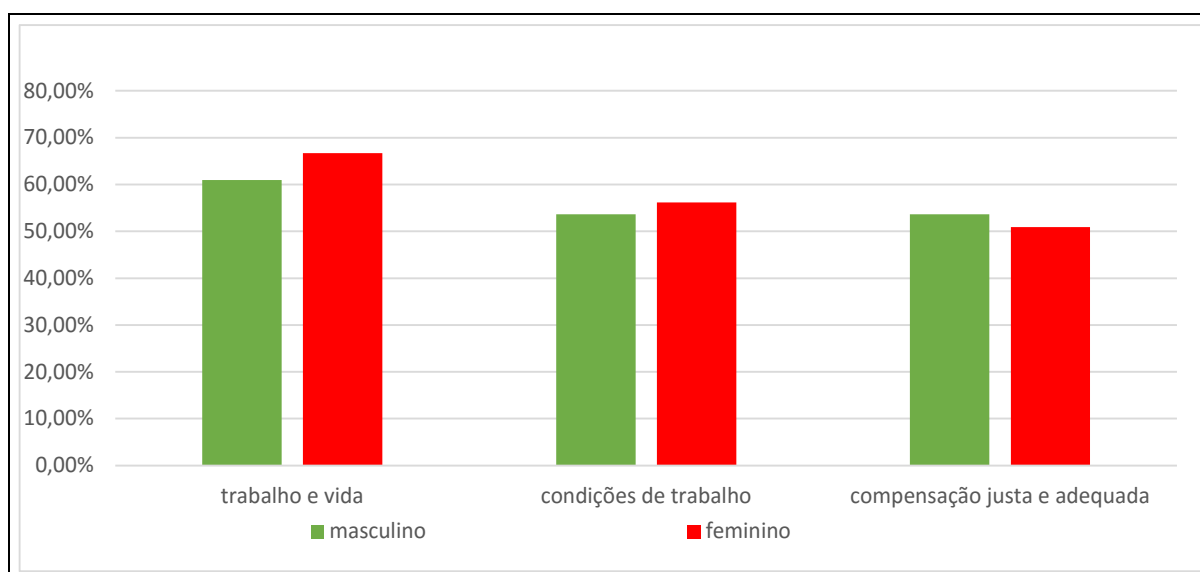
Esses resultados estão de acordo com os conceitos dos autores Santos (2011) e Oliveira (2010) onde informam que a geração do milênio, diferentemente das gerações passadas, procuram ter o direito da liberdade, da opinião e ação, prezam ser reconhecidos pelo que fazem, utilizar seus conhecimentos para alcançarem as metas das instituições, não estão habituados a ambientes autoritários e gostam de trabalhar por estímulo.

Com 50% das respostas, o terceiro aspecto que essa geração pontuou como sendo relevante foi o aspecto “integração social” juntamente com “uso e desenvolvimento de capacidade” nas instituições o que também está de acordo com o conceito de Loiola (2009), onde informa que uma grande característica dessa geração é a boa harmonia com a heterogeneidade e as divergências de religião, sexo e nacionalidades.

O aspecto que foi considerado sem relevância, segundo a opinião dos respondentes para se ter QVT, foi “oportunidade de crescimento e segurança” com 8,75%.

De acordo com o nível de relevância apresentado para os fatores “trabalho e vida”, “condições de trabalho” e “compensação justa e adequada”, existe uma diferença estatística no grau de relevância atribuído pelos gêneros masculino e feminino, já para os fatores “constitucionalismo” e “integração social na organização” não existe grande diferença. Entretanto, todas as respostas obtiveram resultados muito próximos, como podemos ver abaixo, no gráfico 3.

Gráfico 3 – Nível muito relevante de acordo com o gênero



Fonte – Produzido pelo autor do artigo com os dados coletados em questionário

De acordo com os resultados obtidos, pode-se determinar que todos os fatores geraram resultados muito próximos, ou seja, a geração do milênio qualifica todos os fatores como sendo muito relevantes e relevantes para se chegar na QVT, porém o fator trabalho e vida foi considerado como sendo o fator mais valorizado, o que confirma o que o autor Oliveira (2010) alega, que para a geração do milênio trabalhar no que lhe dá prazer é fundamental e o interesse pessoal e de crescimento está acima dos interesses coletivos. Isso faz com que troquem de emprego facilmente se o mesmo não lhe satisfaz profissionalmente e pessoalmente.

Dessa maneira é concebível constatar que, como assegura o autor Oliveira (2010), o rodízio dessa geração na instituição não está mais relacionado apenas a benefícios financeiros e sim a falta de oportunidades e desafios coerentes com suas perspectivas, como está claro na colocação do aspecto oportunidade de crescimento e segurança que ficou em quarto lugar como aspecto considerado muito relevante para a QVT.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de aumentar a gama de informações que venham a contribuir com as instituições na retenção dessa nova força de trabalho, o presente artigo apontou os fatores mais valorizados para a qualidade de vida no trabalho, na opinião da geração do milênio.

Os resultados obtidos demonstraram que dos oitos aspectos que o autor Walton (1973) cita como relevantes para que as pessoas percebam qualidade de vida em seu trabalho, a geração do milênio considera o fator “trabalho e vida” como o aspecto mais valorizado.

Este artigo viabilizou a conclusão de que todos os fatores de qualidade de vida no trabalho demonstram proporcionalidade na opinião da geração do milênio, ou seja, pode-se afirmar que todos os fatores foram considerados muito relevantes ou relevantes para que haja QVT. Com uma diferença muito pequena o fator que essa geração valoriza como tendo o grau de maior relevância foi o fator “trabalho e vida”.

São relevantes para a geração do milênio os seguintes fatores de qualidade de vida no trabalho em ordem de maior importância: 1º Trabalho e vida; 2º

Condições de trabalho; 3º Compensação justa e adequada; 4º Oportunidade de crescimento e segurança; 5º Constitucionalismo; 6º Relevância social; 7º Uso e desenvolvimento da capacidade e 8º Integração social na organização.

Pode-se reconhecer que a geração do milênio tem muito a aprender, mas também muito a ensinar. As instituições devem ser capazes de aceitar este novo perfil de jovens que está presente no mercado de trabalho e que adentra cada vez mais cedo nas instituições procurando desafiar suas capacidades. É necessário compreender que existe muita potencialidade a ser descoberta nestes jovens e que frequentemente é encoberta por estereótipos.

De fato, se por um lado existem instituições que ainda não estão prontas para receber a geração do milênio, por outro, já existem instituições atentas em aplicar essas diferenças como oportunidade de crescimento e amadurecimento, procurando cada vez mais a incorporação das gerações na busca pela revolução e engenhosidade para a conquista dos resultados cobiçados.

Assim sendo, alcançar qualidade de vida nas instituições, hoje em dia, é mais que uma vantagem para o trabalhador, é imprescindível e de grande importância para que o maior patrimônio da instituição, o trabalhador, possua condições para exercer com eficiência suas tarefas, de modo que todos saiam vitoriosos, empregador e trabalhador.

Nesse aspecto, as empresas que melhor explorarem este tema poderão mais facilmente reter seus talentos e, conseqüentemente, favorecer um aumento na sua produtividade, na efetividade e na eficácia. Isso porque, de acordo com os conceitos vistos anteriormente, essa geração do milênio como força de trabalho tem tendência de acompanhar com mais facilidade as constantes mudanças no mercado de trabalho, possibilitando às empresas maior probabilidade de se manterem atualizadas e competitivas.

Por fim, considerando a amplitude do tema abordado, sabe-se que este artigo não esgota o assunto e as possibilidades de novas pesquisas, ensejando futuros enfoques sobre qualidade de vida no trabalho, não só para a geração do milênio, mas para a sociedade como um todo.

QUALITY OF WORK LIFE: FACTORS VALUED BY THE MILLENNIUM GENERATION

ABSTRACT

The demands that the labor market is imposing, the changes, and the competitiveness that somehow end up influencing the behavior of the professionals, it becomes necessary to modernize the concepts related to the management of people in the companies especially the ones that makes possible the plans of talent retention. In this scenario, there is the millennium generation identified by people born between 1980 and 2000, who enters the labor market, with different perspectives from the past generations, even related to what they think about quality of work life. With this conception the general objective of this article is to identify which are the factors and to know which of them are the most valued to have quality of work life according to the opinion of the millennium generation. After their recognition, it was possible to compare them with the already known factors of quality of work life according to the existing theory. This study was developed using descriptive and quantitative research, and the data collection was also performed using a non-probabilistic sampling questionnaire. Among the eight most valued factors for having quality of work life, the millennium generation considers "work and life" to be the most relevant.

Key words: Quality of work life. Millennium generation. Labor market.

REFERÊNCIAS

- BARROS, M.V. G.; SANTOS, S. G. **A atividade física como fator de qualidade de vida e saúde do trabalhador (2005)**. Disponível em: <http://www.herniadisco.com.br/espaco-dr-coluna/artigos/artigo-a-atividade-fisica-como-fator-de-qualidade-de-vida-e-saude-do-trabalhador/>. Acesso em: 30 jan. 2017.
- BORTOLOZO, A.; SANTANA, D. D. **Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho**. Centro Universitário Filadélfia, 2011. Disponível em: <http://docplayer.com.br/1060674-Qualidade-de-vida-no-trabalho-os-fatores-que-melhoram-a-qualidade-de-vida-no-trabalho.html>. Acesso em: 20 jan. 2017.
- CARDOSO, J. C. **Desestruturação do mercado de trabalho brasileiro e limites do seu sistema público de emprego**. Brasília: IPEA, 2000 (Texto para Discussão, 751). Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/pdfs/tds/td_0751.pdf. Acesso em: 21 jan. 2017
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO Idalberto: **Gestão de Pessoas**. Petrópolis – RJ: Elsevier, 2004
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza; AMORIM, Wilson Aparecido Costa. **Gestão de pessoas: desafios estratégicos das organizações contemporâneas**. São Paulo: Atlas, 2009.
- KOPS, Lúcia Maria; SILVA, Selma França da Costa; ROMERO, Maria Thater. **Gestão de Pessoas: conceito e estratégias**. Curitiba: Intersaberes, 2013.
- LOIOLA, Rita. Geração Y. **Revista Galileu**. São Paulo, 2009. Disponível em: <http://revistagalileu.globo.com/Revista/Galileu/0,,EDG87165-7943-219,00-GERACAO+Y.html>. Acesso em: 20 jan. 2017.
- OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: o nascimento de uma nova versão de líderes**. 5. ed. São Paulo: Integrare, 2010.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. UNIFOR, Fortaleza.1991.
- SANTOS, C. F. et al. **O Processo Evolutivo entre as Gerações X, Y e Baby Boomers**. Seminários em Administração, 2011. Disponível em: <https://originaconteudo.com.br/arquivos/Artigo-geracoes-X-Y-e-Baby-boomers.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2017.
- WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**. Cambridge, Mass.: v.15, n.1, p.11-21, 1973.

Apêndice A – Questionário da Pesquisa

O presente questionário faz parte do Trabalho de Curso de Pós-graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas e *Coaching*, que tem por finalidade identificar os fatores mais valorizados para a Qualidade de Vida no Trabalho segundo a opinião da geração do milênio. A sua contribuição, através do preenchimento deste, é fundamental para o sucesso desta pesquisa. Obrigado!

Faixa Etária

a. () Menos de 18 anos b. () Entre 18 e 40 c. () Acima de 40 anos

Gênero

a. Masculino b. Feminino

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

No quadro abaixo estão relacionados 8 fatores considerados relevantes para a QVT (Qualidade de Vida no Trabalho).

Por favor, identificar o nível de relevância que cada um tem na sua percepção para que haja QVT sendo que:

5 – muito relevante

4 – relevante

3 – nem com, nem sem relevância

2 – pouco relevante

1 – sem relevância

1. Compensação justa e adequada: sentimento de que é adequadamente remunerado em relação às responsabilidades e tarefas assumidas e em relação ao que o mercado de trabalho remunera.

5 4 3 2 1

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

2. Condições de trabalho: entendimento que a estrutura e as condições físicas, assim como a jornada de trabalho são adequadas à função.

5 4 3 2 1

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

3. Uso e desenvolvimento de capacidade: refere-se ao espaço que lhe é proporcionado para desenvolver suas capacidades e habilidades.

5 4 3 2 1

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

4. Oportunidade de crescimento e segurança: faz menção à oportunidade de crescimento e estabilidade profissional proporcionada na empresa.

5	4	3	2	1
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Integração social na organização: Inclui aspectos de relacionamento pessoal com os demais públicos (em especial colegas de trabalho) e sentimento de autoestima no local de trabalho.

5	4	3	2	1
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Constitucionalismo: engloba o cumprimento das obrigações legais trabalhistas.

5	4	3	2	1
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Trabalho e vida: compreende a possibilidade de conciliar trabalho e outras atividades de interesse pessoal, como por exemplo, tempo para família, lazer, etc.

5	4	3	2	1
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Relevância social: abrange os aspectos que geram orgulho, autoestima do trabalhador em estar vinculado à empresa.

5	4	3	2	1
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Concluído

Apêndice B– Resultados do Questionário

Compensação justa e adequada

Nível de relevância	5	4	3	2	1	Total
Porcentagem	50,00%	31,25%	12,50%	3,75%	2,50%	80
Quantidade de respostas	40	25	10	3	2	

Condições de trabalho

Nível de relevância	5	4	3	2	1	Total
Porcentagem	51,25%	30,00%	11,25%	5,00%	2,50%	80
Quantidade de respostas	41	24	9	4	2	

Uso e desenvolvimento de capacidade

Nível de relevância	5	4	3	2	1	Total
Porcentagem	36,25%	50,00%	8,75%	2,50%	2,50%	80
Quantidade de respostas	29	40	7	2	2	

Oportunidade de crescimento e segurança

Nível de relevância	5	4	3	2	1	Total
Porcentagem	45,00%	38,75%	6,25%	1,25%	8,75%	80
Quantidade de respostas	36	31	5	1	7	

Integração social na organização

Nível de relevância	5	4	3	2	1	Total
Porcentagem	35,00%	50,00%	7,50%	7,50%	0,00%	80
Quantidade de respostas	28	40	6	6	0	

Constitucionalismo

Nível de relevância	5	4	3	2	1	Total
Porcentagem	41,77%	36,71%	15,19%	5,06%	1,27%	79
Quantidade de respostas	33	29	12	4	1	

Trabalho e vida

Nível de relevância	5	4	3	2	1	Total
Porcentagem	60,00%	30,00%	7,50%	1,25%	1,25%	80
Quantidade de respostas	48	24	6	1	1	

Relevância social

Nível de relevância	5	4	3	2	1	Total
Porcentagem	37,50%	42,50%	11,25%	6,25%	2,50%	80
Quantidade de respostas	30	34	9	5	2	